



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE*  
TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN  
PT BPR ARISMA MANDIRI BREBES**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

JAENI

NPM. 4116500133

**Diajukan Kepada:**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL  
2020**



PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE*  
TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN  
PT BPR ARISMA MANDIRI BREBES

**SKRIPSI**

Oleh :

JAENI


NPM. 4116500133


Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Tanggal : 10 Oktober 2020

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Mahben Jalil, SE,MM  
NIDN. 0611037202

  
Setyowati Subroto, SE., M.Si  
NIDN. 0009057801

Mengetahui,  
Ka. Prodi Manajemen

  
  
Yuni Utami, SE,MM  
NIDN. 0616067602

## PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : JAENI

NPM : 4116500133


Judul : Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Stres Kerja  
Karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi yang dilaksanakan pada:

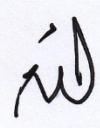
Hari : Sabtu

Tanggal : 10 Oktober 2020

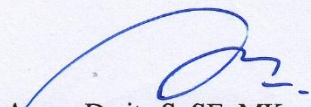
Ketua Penguji

  
Dr. Mahben Jalil, SE, M.M  
NIDN. 0611037202

Penguji I

  
Amirah, SE, I., M.Sc.  
NIDN. 0629118402

Penguji II

  
Agnes Dwita S., SE, MKom  
NIDN. 0616088402

Mengetahui,  
Ka. Prodi Manajemen  
  
Yuni Utami, SE, MM  
NIDN. 0616067602



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

- ❖ Ketahuilah sesungguhnya di dalam tubuh manusia itu ada segumpal daging. Jika segumpal daging itu baik, maka baiklah seluruh tubuhnya, dan jika daging itu buruk, maka buruklah seluruh tubuhnya. Ketahuilah bahwa segumpal daging itu adalah hati.

### **PERSEMBAHAN**

- ❖ Suami dan anakku tercinta, pemberi semangat dalam hidupku, yang selalu sabar menemaniku di saat suka maupun duka. Terima kasih atas segala kesabaran dan pengorbanan serta keikhlasan dalam mengantarkan hingga akhir almamaterku.
- ❖ Segenap keluarga besar Fakultas Ekonomi Universitas Pancasakti Tegal

## PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : JAENI

NPM : 4116500133

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Stres Kerja Karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal,

Yang menyatakan



JAENI  
4116500133

## ABSTRAK

Jaeni, 2020, “Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Stres Kerja Karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.”

Penelitian ini bertujuan: 1) untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes. 2) untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes. 3) untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *work life balance* secara simultan terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.

Model dalam penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian verifikatif atau penelitian kausalitas dengan populasi seluruh karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes sebanyak 42 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel juga sebanyak 42 karyawan. Sementara metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat analisis berupa regresi berganda.

Hasil penelitian yaitu: 1) nilai koefisien regresi beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0,366 (positif) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . 2) nilai koefisien regresi *work life balance* terhadap stres kerja sebesar  $-0,748$  (negatif) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . 3) nilai signifikan simultan sebesar  $0,000 < 0,005$ .

Kesimpulan penelitian yaitu: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes. 2) terdapat pengaruh negatif dan signifikan *work life balance* terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes. 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja dan *work life balance* secara simultan atau bersama-sama terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.

Kata Kunci : Stres Kerja; Beban Kerja; *Work Life Balance*

## **ABSTRACT**

*Jaeni, 2020, "The Effect of Workload and Work Life Balance on Work Stress of Employees of PT BPR Arisma Mandiri Brebes."*

*This study aims: 1) to determine the effect of workload on work stress of employees of PT BPR Arisma Mandiri Brebes. 2) to determine the effect of work life balance on work stress of employees of PT BPR Arisma Mandiri Brebes. 3) to determine the effect of workload and work life balance simultaneously on the work stress of employees of PT BPR Arisma Mandiri Brebes.*

*The model in this study is included in the category of verification research or causality research with a population of 42 employees of PT BPR Arisma Mandiri Brebes. The sampling technique used saturated samples, so that the sample size was also 42 employees. While the data collection method uses a questionnaire. The analysis tool is in the form of multiple regression.*

*The results of this study are: 1) the regression coefficient value of workload on work stress is 0.366 (positive) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . 2) the regression coefficient value of work life balance on work stress is -0.748 (negative) and the significance value is  $0.000 < 0.05$ . 3) the simultaneous significant value of  $0.000 < 0.005$ .*

*The research conclusions are: 1) there is a positive and significant workload influence on the work stress of employees of PT BPR Arisma Mandiri Brebes. 2) there is a negative and significant effect of work life balance on the work stress of employees of PT BPR Arisma Mandiri Brebes. 3) there is a positive and significant influence on workload and work life balance simultaneously or together on the work stress of employees of PT BPR Arisma Mandiri Brebes.*

**Keywords :** Job Stress; Workload; Work Life Balance

## KATA PENGANTAR

Atas berkat rahmat Allah SWT dan karuniaNya, peneliti mengucapkan puji syukur Alhamdulillah Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang telah membimbing jalan kepada manusia menuju kebaikan dan ridho Allah SWT, sehingga pada kesempatan ini peneliti telah dapat menyusun skripsi yang berjudul: *“Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.”*

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Peneliti menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada :

1. Dr. Dien Noviany R, S.E., M.M. Akt. CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Dr. Mahben Jalil, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing I, yang telah banyak memberi petunjuk, membimbing, serta memberikan nasehat kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
3. Setyowati Subroto, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing II, yang telah banyak memberi petunjuk, membimbing, serta memberikan nasehat kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.



4. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang juga telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki peneliti. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak.

Tegal, 10 Oktober 2020

JAENI  
NPM. 4116500133

## DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I     PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6

BAB II	TINJAUAN PUSTAKA .....	8
A.	Landasan Teori .....	8
1.	Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia	
	Dalam Organisasi .....	8
2.	Stres Kerja.....	10
a.	Pengertian Stres Kerja .....	10
b.	Pekerjaan Yang Penuh Stres .....	11
c.	Dimensi Stres Kerja .....	12
d.	Pendekatan Stres Kerja .....	15
3.	Beban Kerja .....	16
a.	Pengertian Beban Kerja .....	16
b.	Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	17
c.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	19
4.	<i>Work Life Balance</i> .....	20
a.	Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	20
b.	Manfaat Program <i>Work Life Balance</i> .....	21
c.	Dimensi <i>Work Life Balance</i> .....	23
B.	Penelitian Terdahulu .....	23
C.	Kerangka Pemikiran Konseptual.....	29
D.	Hipotesis .....	31

BAB III	METODE PENELITIAN .....	32
A.	Jenis Penelitian .....	32
B.	Populasi dan Sampel .....	32
C.	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel .....	33
1.	Definisi Konseptual .....	33
2.	Definisi Operasional .....	34
D.	Teknik Pengumpulan Data .....	36
E.	Uji Instrumen Penelitian .....	36
1.	Uji Validitas .....	36
2.	Uji Reliabilitas .....	37
F.	Teknik Analisis Data .....	37
1.	Uji Asumsi Klasik .....	37
a.	Uji Normalitas .....	37
b.	Uji Multikolinearitas .....	37
2.	Analisis Regresi Linear Berganda .....	38
3.	Uji Parsial (Uji t) .....	39
4.	Uji Simultan (Uji F) .....	41
5.	Koefisien Determinasi .....	43

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A.	Gambaran Umum.....	44
1.	Sejarah Berdirinya PT BPR Arisma Mandiri .....	44
2.	Struktur Organisasi PT BPR Arisma Mandiri .....	45
B.	Hasil Penelitian .....	49
1.	Profil Data Responden .....	49
a.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
b.	Profil Responden Berdasarkan Usia .....	50
c.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	50
2.	Uji Instrumen Penelitian .....	51
a.	Tahapan Uji Validitas .....	52
1)	Uji Validitas Instrumen Stres Kerja .....	52
2)	Uji Validitas Instrumen Beban Kerja .....	53
3)	Uji Validitas Instrumen <i>Work Life Balance</i> .....	54
b.	Tahapan Uji Reliabilitas .....	55
3.	Uji Asumsi Klasik .....	56
a.	Uji Normalitas .....	56
b.	Uji Multikolinearitas .....	57
4.	Analisis Regresi Linear Berganda .....	58
5.	Uji Parsial (Uji t) .....	60

6. Uji Simultan (Uji F) .....	61
7. Koefisien Determinasi .....	61
C. Pembahasan .....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	68
A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	69

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. Penelitian Terdahulu .....	26
2. Data Karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.....	33
3. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	34
4. Data Responden Menurut Jenis Kelamin .....	49
5. Data Responden Menurut Usia .....	50
6. Data Responden Menurut Pendidikan .....	51
7. Uji Validitas Instrumen Stres Kerja .....	52
8. Uji Validitas Instrumen Beban Kerja .....	53
9. Uji Validitas Instrumen <i>Work Life Balance</i> .....	54
10. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	55
11. Uji Normalitas .....	57
12. Uji Multikolinearitas .....	58
13. Analisis Regresi Berganda .....	59
14. Uji Simultan (Uji F) .....	61
15. Koefisien Determinasi .....	62

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>GAMBAR</b>	<b>HALAMAN</b>
1. Kerangka Pemikiran .....	31
2. Struktur Organisasi PT BPR Arisma Mandiri Brebes .....	45



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	HALAMAN
1. Kuesioner Penelitian .....	74
2. Hasil Penyebaran Kuesioner Uji Instrumen Stres Kerja .....	80
3. Hasil Penyebaran Kuesioner Uji Instrumen Beban Kerja .....	81
4. Hasil Penyebaran Kuesioner Uji Instrumen <i>Work Life Balance</i> .....	82
5. Jawaban Kuesioner Stres Kerja .....	83
6. Jawaban Kuesioner Beban Kerja .....	85
7. Jawaban Kuesioner strumen <i>Work Life Balance</i> .....	87
8. Uji Validitas Stres Kerja .....	89
9. Uji Validitas Beban Kerja .....	90
10. Uji Validitas <i>Work Life Balance</i> .....	91
11. Uji Reliabilitas Kuesioner .....	92

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini banyak perusahaan tengah berupayaguna memberdayakan seluruh sumber daya manusianya sebagai akibat semakin kerasnya kompetisi bisnis pada era globalisasi ini. Peranan sumber daya manusia memiliki nilai kontribusi yang sangat tinggi dalam mengelola sumber daya perusahaan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan pemegang kendali terhadap aktivitas bisnis dalam meraih tujuan perusahaan. Banyak perusahaan yang kini mengalami gulung tikar karena sumber daya manusia tidak kompeten dalam menangani sumber daya perusahaan. Pada dasarnya jenis apapun sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, namun posisi sumber daya manusia menempati urutan tertinggi dalam mengendalikan dan mengelola sumber daya lainnya.

Produk perusahaan harus dikelola secara efektif dan efisien oleh tangan-tangan sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman. Walaupun sumber daya perusahaan memiliki jumlah yang melimpah, namun tetap saja harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni serta mengetahui lebih banyak tentang bagaimana cara mengelola sumber daya secara baik dan benar. Terbatasnya sumber daya perusahaan pada dasarnya tidak menjadi masalah ketika pada suatu perusahaan telah banyak sumber daya manusia berkualitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola secara profesional dalam wadah Departemen sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia perlu selalu dijaga perusahaan secara kontinue. Hal ini agar peran serta sumber daya manusia bisa berjalan secara optimal. Namun pada prakteknya terkadang sumber daya manusia mengalami berbagai kendala baik berkaitan dengan masalah perusahaan maupun pekerjaan yang mereka geluti sehari-hari. Peraturan perusahaan dan beban pekerjaan yang kian menghimpit mereka, sementara mereka harus tetap bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya, kian membuat mengalami stres yang berkepanjangan. Kondisi ini seharusnya perlu menjadi bahan pertimbangan bagi departemen sumber daya manusia perusahaan untuk mengambil sikap dalam keputusan manajemen. Departemen sumber daya manusia sebagai wakil perusahaan harus memiliki sikap yang memihak kepada karyawan dengan berusaha selalu mendengarkan keluhan mereka sepanjang tidak melanggar aturan yang ditetapkan perusahaan.

Stres kerja yang dialami karyawan merupakan reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya. Stres mempengaruhi setiap individu dengan cara yang berbeda-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada individu. Peristiwa tertentu bisa membuat seseorang mengalami stres yang sangat tinggi, tetapi tidak bagi orang yang lain. Namun pada kenyataannya, stres bisa sama mengganggu bagi seseorang karyawan dalam aktivitas kerja. Stres bisa menyebabkan kurangnya tingkat kehadiran, *turn over*, atau buruknya produktivitas kerja. Stres kerja diakui memang dapat menjadi hambatan besar terhadap pencapaian produktivitas dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu perlu kerja sama yang baik antara perusahaan dengan karyawan dapat menangulanginya secara bersama-sama.

Penelitian ini terinspirasi dari fenomena kasus yang terjadi berkaitan dengan stres kerja pegawai pada PT BPR Arisma Mandiri Brebes. Apabila ditelusuri menurut data historis pegawai terlihat pergerakan jumlah dan kemangkiran secara fluktuatif dalam periode tahun 2019. Data jumlah pegawai tertinggi berada di bulan Maret yaitu sebanyak 52 pegawai dan data jumlah pegawai terendah berada di bulan Mei yaitu sebanyak 41 pegawai. Sementara data kemangkiran pegawai tercatat data tertinggi pada bulan April dan September sebanyak 4 pegawai dan data kemangkiran terendah terjadi pada bulan Februari, Mei, Oktober, November dan Desember yaitu sebanyak 2 pegawai.

Naik dan turunnya jumlah pegawai bank telah menggambarkan kondisi yang kurang bagus pada perusahaan tersebut. Sementara tingkat kemangkiran pegawai juga selalu ada dalam setiap bulannya. Besarnya target dan tekanan-tekanan lain yang mungkin mereka alami, bisa menjadikan mereka mengalami stres, yang pada akhirnya mereka memutuskan untuk mangkir dari kerja atau bahkan memilih keluar dari perusahaan. Terjadinya stres pegawai pada sebuah perusahaan dapat diakibatkan oleh beban kerja yang terlalu berat dan ketidakmampuan pegawai dalam menjaga keseimbangan hidup dan pekerjaan (*work life balance*). Karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menerima beban pekerjaan yang diterimanya. Ada yang memiliki kemampuan lebih sehingga bisa mengerjakan banyak pekerjaan dimana orang lain mungkin tidak mampu untuk mengerjakannya. Ada karyawan yang berkemampuan rendah dengan kapasitas beban kerja yang ringan.

Sementara keseimbangan hidup dan pekerjaan (*work life balance*) juga dapat berdampak terhadap terjadinya stres kerja. Pandangan karyawan terhadap *worklife balance* secara umum merupakan pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dalam usaha untuk penyelarasan antara kehidupan dengan pekerjaannya. Terkadang mereka mencampur-adukan kedua faktor tersebut. Banyak pegawai yang ketika mengalami kendala rumah tangga, permasalahan mereka turut dalam aktivitas pekerjaan mereka. Hal ini akan berdampak terhadap penurunan produktivitas serta tidak tercapainya target pekerjaan, sehingga bukan tidak mungkin apabila kondisi ini berlangsung lama akan berdampak terhadap pemutusan hubungan kerja. Akhirnya pegawai menjadi lebih stres dari apa yang dibayangkan sebelumnya. Adanya faktor ketidakmampuan dalam keseimbangan menyebabkan stres yang mewarna kehidupan mereka pada masa yang akan datang.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang membahas tentang alasan pengambilan judul serta jurnal-jurnal penelitian terdahulu sebagai inspirasi untuk pengambilan variabel independen, maka selanjutnya peneliti dapat membuat beberapa perumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes ?

2. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes ?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan *work life balance* secara simultan terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes ?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian. Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *work life balance* secara simultan terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi atau rujukan bagi penelitian selanjutnya. Selain itu juga diharapkan dapat memberikan gambaran bagi kalangan akademisi maupun praktisi, betapa pentingnya peranan sumber daya manusia bagi aktivitas bisnis perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola, dijaga dan diperlakukan secara baik agar stresing kerja dapat diarahkan kepada sesuatu yang bersifat positif dan membangun.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Perbankan**

Perbankan merupakan dunia bisnis yang penuh dengan risiko dan sangat berbeda dengan perusahaan produk dan jasa lainnya. Pegawai bank perlu secepatnya lebih diperhatikan dalam hal kompensasi dan balas jasa lainnya seperti gaji yang adil dan layak, pemberian jasa produksi tahunan, pengadaan *outbount* pegawai buat penyegaran pikiran, serta tunjangan lainnya. Hal ini perlu dilakukan sebagai upaya untuk memberikan semangat kerja yang tinggi kepada segenap pegawainya.

b. Bagi Pegawai

Para pegawai seyogyanya dapat memisahkan urusan pribadi, rumah tangga dengan urusan pekerjaan. Para pekerja perlu menjaga keseimbangan hidup dan pekerjaan (*work life balance*) serta menyadari bahwa beban kerja merupakan hal yang lumrah dalam aktivitas bisnis perusahaan. Hal ini perlu dilakukan para pegawai sebagai langkah antisipasi timbulnya stres kerja berkepanjangan yang akan berdampak terhadap terhambatnya tujuan perusahaan. Para pegawai sudah selayaknya memberikan kontribusi kepada perusahaan. Bagaimanapun juga perusahaan merupakan tempat bernaung bagi sandaran hidup para pegawai dalam mencari nafkah.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

Landasan teori merupakan serangkaian konsep, definisi, dan preposisi yang saling berkaitan dan bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis tentang suatu fenomena pada umumnya. Penggunaan teori penting dalam menelaah suatu masalah atau fenomena yang terjadi sehingga dapat diterangkan secara eksplisit dan sistematis(Arikunto, 2014:3).

##### **1. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**

Berbagai tantangan internal organisasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuan seringkali menimbulkan konflik dan stres kerja pada diri karyawan. Adapun tantangan internal dalam organisasi yang dihadapi adalah sebagai berikut (Ardana, Mujiati dan Utama, 2012:16):

###### **a. Karakter Organisasi atau Perusahaan.**

Setiap perusahaan memiliki sifat yang unik dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Karakter organisasi merupakan ciri organisasi dengan orang-orangnya, dengan tujuan-tujuannya, teknologinya, peraturannya dan kebijakannya. Tantangan bagi manajemen sumber daya manusia adalah menyesuaikan kegiatan sumber daya manusia secara produktif dengan karakter organisasi atau perusahaan.

b. Serikat pekerja.

Tantangan nyata yang dihadapi departemen sumber daya manusia adalah dari pihak serikat pekerja yang ada dibentuk dalam perusahaan. Setiap perjanjian kerja yang mengatur persyaratan kerja ditanda tangani manajemen dan serikat pekerja. Perjanjian itu akan membatasi kegiatan departemen sumber daya manusia.

c. Sistem Informasi.

Departemen sumber daya manusia memerlukan sejumlah informasi yang terinci. Kemampuan untuk memperoleh informasi itu merupakan tantangan departemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan sistem informasi sumber daya manusia dengan komputer, yang dapat merekam, menyimpan dan menyiapkan informasi tentang sumber daya manusia sesuai kebutuhan perusahaan.

d. Perbedaan Individu Karyawan dan Sistem Nilai.

Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan memiliki perbedaan dalam sikap, perasaan, pikiran, karakteristik. Kepribadian sumber daya manusia yang berbeda itu harus diperhatikan oleh manajemen, khususnya departemen sumber daya manusia agar tidak terjadi konflik dalam perusahaan. Sistem nilai dan norma individu atau kelompok kerja sangat membantu pencapaian tujuan perusahaan, dan membantu departemen sumber daya manusia dalam memecahkan konflik nilai.

## 2. Stres Kerja

### a. Pengertian Stres Kerja

Stress adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins dan Judge, 2008:126).

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2003:78).

Stres kerja merupakan perasaan tertekan karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sikap, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2013:157).

Berdasarkan uraian di atas dapat diberi suatu kesimpulan bahwa stres kerja merupakan gejala ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stress kerja menjadi *nerveous*. Oleh karena itu, penanganan stress kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan.

## **b. Pekerjaan Yang Penuh Stres**

*National institute for occupational safety and health* telah meneliti stres dalam hubungannya dengan pekerjaan. Riset organisasi tersebut menunjukkan bahwa beberapa pekerjaan umumnya dipersepsikan lebih dipenuhi stres dibandingkan pekerjaan-pekerjaan lainnya. Faktor umum yang terjadi pada pekerjaan-pekerjaan tersebut adalah kurangnya kendali karyawan terhadap tugasnya. Para karyawan pada pekerjaan ini merasa telah terjebak, diperlakukan lebih seperti mesin ketimbang manusia. Para karyawan yang memiliki lebih banyak kendali atas pekerjaan mereka, seperti profesor perguruan tinggi dan pengrajin yang mahir, adalah contoh pekerjaan yang tidak begitu mengandung stres.

Fakta adanya pekerjaan-pekerjaan tertentu yang teridentifikasi lebih penuh stres dibandingkan pekerjaan lainnya memiliki implikasi manajerial yang penting. Para manajer bertanggung jawab untuk mengenali perilaku yang benar-benar menyimpang dan menyerahkan para karyawan kepada para profesional kesehatan untuk dilakukan diagnosis dan diberikan perawatan. Tanda-tanda yang perlu diwaspadai meliputi mudah marah, pelupa, isolasi social, dan perubahan penampilan yang tiba-tiba, seperti berpakaian tidak rapi dan perubahan berat badan. Dalam kondisi stres yang berlebihan, sifat dominan seseorang bisa sangat jelas (Mondy, 2010:96).

### c. Dimensi Stres Kerja

Dimensi dari stres kerja di kelompokkan menjadi dua, *stressor* individu dan *stressor* organisasi, berikut dimensi stres kerja serta indikatornya (Kaswan, 2016:180):

#### 1) *Stressor Individu*

Stres individu dimana tekanan atau ketegangan yang dihadapi seseorang akan mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi keseluruhan seseorang tersebut. Dalam *stressor* individu terdapat beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

##### a) Konflik Rumah – Pekerjaan

Karyawan mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, atau kurangnya dukungan dari pasangan hidup, bisa juga terjadi konflik pernikahan atau bisa karena stres memiliki dua pekerjaan yang bisa menimbulkan meningkatnya konflik, kelelahan mental, menurun atau meningkatnya motivasi dan produktivitas.

##### b) Faktor Interpersonal

Hasil kerja karyawan dan sistem dukungan sosial yang karyawan dapat berpengaruh baik ataupun buruk. Selain itu bisa muncul dari persaingan politik, kecemburuan dan kemarahan dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

c) Pengembangan Karir

Hal ini bisa disebabkan seperti karyawan promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya atau promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya.

d) Hubungan Interpersonal

Merupakan interaksi antarakaryawandengan rekan kerjanya dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

e) Penghargaan

Sikap penghargaan terhadap setiap karyawan mutlak perlu dilakukan. Hal ini menyangkut masalah harga diri karyawan itu sendiri. Terkadang karyawan yang merasa tidak dihargai atau tidak dimanusiakan pimpinan atau karyawan lain, akan menyebabkan stres secara psikologis.

2) *Stressor Organisasi*

Stres yang berasal dari organisasi terjadi karena desain struktur organisasi dan politik perusahaan, serta tidak adanya kebijakan yang khusus. Pada stressor organisasi ini terdapat beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

a) Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat pada perusahaan terhadap karyawan dan terjadinya pertempuran politik dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dalam aktivitasnya.

b) Kondisi dan Situasi Pekerjaan

Beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan beban kerja berlebihan secara kualitatif, juga bahaya fisik saat bekerja terhadap karyawan dan jadwal bekerja terhadap karyawan.

c) Jenis Pekerjaan

Dimana profesi yang karyawan tekuni juga akan berdampak terhadap hasil kinerja atau hasil prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu profesi seharusnya disesuaikan dengan kompetensi dari karyawan yang bersangkutan.

d) *Job Requirement*

Status pekerjaan karyawan seperti karir karyawan yang tidak jelas atau karir karyawan yang sudah jelas.

e) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja perusahaan akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Suhu ruangan yang panas berakibat karyawan kurang konsentrasi dan gugup dalam bekerja.

#### **d. Pendekatan Stres Kerja**

Karyawan yang mengalami stres kerja perlu dilakukan beberapa pendekatan agar stresnya reda. Beberapa pendekatan yang dilakukan yaitu sebagai berikut (Mangkunegara, 2013:157):

##### **1) Pendekatan Dukungan Sosial**

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan untuk memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon, dan bodor kerja.

##### **2) Pendekatan Melalui Meditasi**

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Karyawan yang beragama Islam bisa melakukannya setelah shalat Dzuhur melalui doa dan zikir kepada Allah SWT.

##### **3) Pendekatan Melalui *Biofeedback***

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

##### **4) Pendekatan Kesehatan Pribadi**

Merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.



### 3. Beban Kerja

#### a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah volume hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja (Moekijat, 2010:28).

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja karyawan terdapat dalam tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Karyawan akan terganggu jika beban yang diterima terlalu berat atau terlalu ringan atau sedikit. Banyaknya karyawan dengan produktivitas sama maka akan mengakibatkan beban kerja terlalu ringan. Sedangkan, kekurangan tenaga kerja dengan pekerjaan yang banyak akan menyebabkan kelelahan fisik atau psikologis karena beban kerja yang terlalu berat. Hal ini akan mengakibatkan karyawan tidak produktif dalam bekerja (Tarwaka, 2013:105).

Berdasarkan kedua pengertian para ahli tersebut diatas, diperoleh suatu kesimpulan bahwa beban kerja adalah serangkaian uraian tugas atau volume pekerjaan yang belum maupun yang telah diselesaikan para pegawai perusahaan dalam satuan waktu tertentu dengan batas waktu yang telah ditentukan. Setiap karyawan memiliki pandangan yang berbeda-beda terhadap beban pekerjaan yang diembannya. Sebagian mereka memandang bahwa beban kerja mereka telah sesuai standar, ada yang mengatakan terlalu rendah, bahkan ada juga yang memandang terlalu tinggi. Pada dasarnya pandangan beban kerja dapat dinilai secara obyektif dan subyektif.

#### **b. Dimensi dan Indikator Beban Kerja**

Terdapat beberapa indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut (Koesomowidjojo, 2017:33):

##### **1) Kondisi Pekerjaan**

Karyawan perbankan pada bagian marketing tentu berhubungan dengan banyaknya calon nasabah dengan berbagai karakteristiknya. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan menguasai karakteristik calon nasabahnya dalam mencapai target kredit yang telah ditetapkan. Beberapa indikator yang harus ditetapkan dalam SOP bank yaitu penguasaan tantangan, keterlibatan, kesungguhan, serta berani menanggung risiko.

## 2) Pelaksanaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu yang diberlakukan pada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Beberapa indikator yang perlu ditentukan dalam SOP yaitu kedisiplinan waktu, pembagian waktu, efisiensi waktu, serta efektivitas waktu.

## 3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku atau dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain. Beberapa indikator yang harus ditetapkan dalam SOP yaitu target kualitatif serta target kuantitatif.

### c. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Secara umum beban kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor eksternal maupun internal. Pengaruh faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja antara lain tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti tempat kerja dan sikap kerja. Selain itu organisasi kerja juga dapat memengaruhi beban kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam dan sistem pengupahan. Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan pada pekerja seperti suhu, udara, intensitas penerangan, kebisingan, pencemaran udara, bakteri, virus, parasit, jamur dan serangga.

Sementara faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Oleh karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan) (Tarwaka, 2013:107).

#### 4. *Work Life Balance*

##### a. *Pengertian Work Life Balance*

*Work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. *Worklife balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus terhadap pekerjaan mereka di tempat kerja (Mondy, 2010:75).

*Work life balance* merupakan individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. Dalam menyelaraskan kedua hal tersebut dibutuhkan adanya keseimbangan, banyak karyawan yang kesulitan dalam mengatur baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri. Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia di mana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan (Samsudin, 2010:75).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut diatas, *work-life balance* merupakan keseimbangan hidup antara keperluan pribadi dengan keperluan pekerjaan. Perusahaan membantu para karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan kerja karyawan dengan menciptakan program *familyfriendly benefit* yang mendukung kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan tidak mengorbankan tanggung jawab mereka.

## **b. Manfaat Program *Work-Life Balance***

Manfaat yang diperoleh perusahaan jika mampu menjalankan program kerja yang lebih memperhatikan *work-life balance* bagi para karyawannya yaitu sebagai berikut (Kaswan, 2016:384) :

- 1) Tingkat ketidakhadiran karyawan (*absenteeism*) yang menurun.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa, karyawan cenderung tidak hadir atau absen pada pekerjaannya, pada saat ia memiliki permasalahan keluarga dan sedang mengalami stres personal.

- 2) Tingkat *turn-over* karyawan yang menurun.

Perusahaan yang menyediakan pilihan jam kerja dan mengatur jadwal kerjakaryawannya dengan baik, telah terbukti secara efektif mampu untuk mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap bekerja di perusahaan.

- 3) Produktivitas yang semakin meningkat.

Program kerja yang memberi perhatian pada kehidupan pribadi karyawannya, akan mampu menurunkan tingkat stres yang dialami oleh karyawannya tersebut, sehingga mampu meningkatkan produktivitas yang ada.

- 4) Mengurangi *overtime-cost* (biaya lembur).

Selain mampu menurunkan tingkat stres yang dialami karyawan, program kerja dengan jadwal yang fleksibel terbukti dapat mengurangi biaya lembur yang dikeluarkan oleh perusahaan.

- 5) Memberikan kepuasan kepada pelanggan atau klien.

Ketika tingkat stres pada karyawan menurun, tentunya karyawan yang ada akan lebih bersemangat dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Tingkat pelayanan yang baik, tentunya dapat meningkatkan kepuasan pada pelanggan.

**c. Dimensi *Work-Life Balance***

*Work-life balance* memiliki empat dimensi pembentuk dengan uraian secara terperinci yaitu sebagai berikut (Mondy, 2010:89):

- 1) Gangguan Kerja.

Dimensi ini mengacu sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Indikator gangguan kerja misalnya aktivitas kerja, kesibukan kerja dan rutinitas kerja.

- 2) Gangguan Hidup.

Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaan. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja. Indikator gangguan hidup seperti keluhan pribadi, masalah keluarga, serta gangguan sosial.

### 3) Peningkatan Hidup.

Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan. Indikator peningkatan hidup yaitu suasana hati dan ketenangan hati.

### 4) Peningkatan Kerja.

Dimensi ini mengacu sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup pribadi individu. Misalnya keterampilan dan pengalaman yang diperoleh individu saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Indikator peningkatan kerja yaitu keterampilan dan pengalaman.

## **B. Penelitian Terdahulu**

1. Zulmaidarleni, SariantidanFitria(2019), “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur.” Penelitian ini terdiri dari beberapa variabel yaitu beban kerja dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen dan stres kerja sebagai variabel dependen. Metode penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif dengan sampel yang digunakan yaitu seluruh pegawai di Kecamatan Padang Timur yang berjumlah 91 orang. Teknik analisis data yaitu analisis regresi berganda.



Hasil penelitiannya yaitu beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada karyawan Kantor Kecamatan Padang Timur, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan. berpengaruh pada stres kerja karyawan Kantor Kabupaten Padang Timur.

2. Rizky dan Afrianty (2018), “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya).” Penelitian ini terdiri dari beberapa variabel yaitu beban kerja sebagai variabel independen, stres kerja sebagai variabel dependen dan *work life balance* sebagai variabel intervening. Sampel penelitian yaitu seluruh karyawan Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya sebanyak 60 karyawan. Metode penelitian menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis jalur (*path*) melalui SPSS versi 21. Hasil penelitian yaitu 1) terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap stres kerja, 2) terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap *work life balance*, 3) terdapat pengaruh negatif *work life balance* terhadap stres kerja, 4) *work life balance* sebagai variabel *intervening* pada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.
3. Musyaddat, Surati dan Saufi (2017), “Pengaruh Dukungan Sosial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi Nusa Tenggara Barat.” Variabel penelitian terdiri dari dukungan sosial, beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan stres kerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini merupakan penelitian survei

dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan sampel sebanyak 99 perawat di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma melalui metode random sampling. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian yaitu bahwa dukungan sosial, permintaan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma di Nusa Tenggara Barat. Permintaan pekerjaan paling berpengaruh terhadap stres kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma di Nusa Tenggara Barat.

4. Hidayati, Suwarsi dan Abdurrahman (2017),” Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Pln (Persero) P2b Apb Jabar.” Variabel penelitian terdiri dari *work life balance* sebagai variabel independen serta stres kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sampel penelitian sebanyak 59 karyawan. Metode penelitian menggunakan penelitian deskriptif dengan teknik analisis data berupa analisis jalur melalui program SPSS versi 22. Hasil pengujian data menunjukkan: *Work life balance* pada kategori *Baik*; Stres kerja pada kategori *rendah*; Kinerja karyawan pada kategori *Baik*; *Work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *Work life balance* secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Stres kerja. Hal ini mengindikasikan terdapat pengaruh positif *Work life balance* terhadap stres kerja dan kinerja karyawan tetapi secara signifikan hanya *work life balance*

terhadap kinerja karyawan sedangkan *work life balance* terhadap stres kerja tidak signifikan.

5. Abdullah (2016),” Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru.”Variabel penelitian terdiri dari beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan stres kerja karyawan sebagai variabel dependen. Metode penelitian menggunakan penelitian korelasional. Sampel penelitian sebanyak 31 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, hasil uji t juga menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Persamaan dan Perbedaan
1	Zulmaidarleni, Sarianti dan Fitria (2019)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur	Analisis regresi berganda	Persamaan
				1 Beban kerja sebagai variabel independen
				2 Stres kerja sebagai variabel dependen
				Perbedaan
				1 Tidak ada variabel intervening
				2 Lokasi penelitian di Kantor Kecamatan Padang Timur
				3 Tahun penelitian

			yaitu 2019
--	--	--	------------

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Persamaan dan Perbedaan
2	Rizky dan Afrianty (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dengan <i>Work Life Balance</i> Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya)	Analisis Jalur	Persamaan
				1 Beban kerja sebagai variabel independen
				2 Stres kerja sebagai variabel dependen
				3 <i>Work life balance</i> sebagai variabel intervening
3	Musyaddat, Surati dan Saufi (2017)	Pengaruh Dukungan Sosial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi Nusa Tenggara Barat	Analisis regresi berganda	Perbedaan
				1 Lokasi penelitian di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya
				2 Tahun penelitian yaitu 2018
				Persamaan
				1 Dukungan sosial, beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen
				2 Stres kerja sebagai variabel dependen
				Perbedaan
				1 Tidak ada variabel intervening
				2 Lokasi penelitian di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi Nusa Tenggara Barat
				3 Tahun penelitian yaitu 2017

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Persamaan dan Perbedaan
4	Hidayati, Suwarsi dan Abdurrahman (2017)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) P2b Apb Jabar	Analisis regresi berganda	Persamaan
				1 Stres kerja sebagai variabel dependen
				Perbedaan
				1 Tidak ada variabel intervening 2 Lokasi penelitian di PT. PLN (Persero) P2b Apb Jabar 3 Tahun penelitian yaitu 2017
5	Abdullah (2016)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru	Analisis regresi berganda	Persamaan
				1 Beban kerja sebagai variabel independen 2 Stres kerja sebagai variabel dependen
				Perbedaan
				1 Tidak ada variabel intervening 2 Lokasi penelitian di PT PLN Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru 3 Tahun penelitian yaitu 2016

### C. Kerangka Pemikiran Konseptual

#### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Setiap karyawan memiliki pandangan yang berbeda-beda terhadap beban pekerjaan yang diembannya. Sebagian mereka memandang bahwa beban kerja mereka telah sesuai standar, ada yang mengatakan terlalu rendah, bahkan ada juga yang memandang terlalu tinggi. Pada dasarnya pandangan beban kerja dapat dinilai secara obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja dapat menyebabkan karyawan mengalami stres.

#### 2. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Stres Kerja

*Work-life balance* merupakan suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seseorang individu adalah sama. *Worklife balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Dalam menyelaraskan antara pekerjaan dan kehidupan dibutuhkan adanya keseimbangan, banyak karyawan yang kesulitan dalam mengatur baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri. Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia di mana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan.

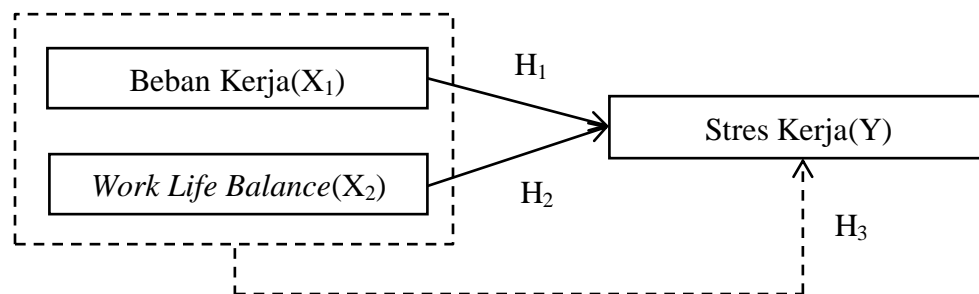
Setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dalam usaha untuk penyesuaian kehidupan dengan pekerjaannya. Banyak pegawai yang ketika mengalami kendala rumah tangga, permasalahan mereka turut dalam aktivitas pekerjaan mereka. Apabila karyawan tidak bisa menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupannya, maka akan terjadi benturan emosional yang berdampak terhadap meningkatnya stres karyawan pada masa depan. Oleh karena itu pembangunan mental dan pembinaan kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk menghadapi kondisi tersebut.

### 3. Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Stres Kerja

Seorang karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi seringkali merasa terjebak diperlakukan lebih seperti mesin ketimbang manusia. Faktor umum yang terjadi pada pekerjaan-pekerjaan tersebut adalah kurangnya kendali karyawan terhadap tugasnya. Para karyawan yang tidak memiliki lebih banyak kendali terhadap pekerjaan mereka, seringkali memandang pekerjaan mereka mengandung stres. Fakta adanya pekerjaan tertentu yang teridentifikasi lebih penuh stres dibandingkan pekerjaan lainnya memiliki implikasi manajerial yang penting. Tanda-tanda yang perlu diwaspadai meliputi mudah marah, pelupa, isolasi sosial, dan perubahan penampilan yang tiba-tiba, seperti berpakaian tidak rapi dan perubahan berat badan. Dalam kondisi stres yang berlebihan, sifat dominan seseorang bisa menjadi sangat jelas. Biasanya stres ini akan timbul dari

ketidakmampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sebagai dampak beban pekerjaan berlebihan.

Berdasarkan uraian hubungan antar variabel tersebut diatas, maka peneliti dapat membuat kerangka pemikiran yang dapat dijelaskan melalui gambar di bawah ini .yaitu sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**

Keterangan :

- > Pengaruh Parsial  
 -----> Pengaruh Simultan

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu pernyataan mengenai sesuatu yang harus diuji kebenarannya(Subagyo & Djarwanto, 2012:159). Adapun kerangka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> = Terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.  
 H<sub>2</sub> = Terdapat pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.



H<sub>3</sub> = Terdapat pengaruh beban kerjadan *work life balance* terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian verifikatif. Istilah verifikatif sering disebut juga penelitian kausalitas. Jika ditinjau dari segi definisinya, maka penelitian verifikatif atau kausalitas adalah penelitian berorientasi terhadap hubungan *cause-and-effect* antarvariabel penelitian (Sekaran, 2006:126). Dapat dikatakan bahwa penelitian verifikatif bertujuan untuk memeriksa kebenaran suatu penelitian, serta untuk menguji terhadap suatu cara dengan berusaha memperbaiki atau tidak pada beberapa masalah yang serupa.

##### **B. Populasi dan Sampel**

###### **1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi bukan hanya sekedar data jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi semua karakteristik dan sifat-sifat yang dimilikinya (Umar, 2013:77). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes yaitu sebanyak 42 orang.

**Tabel 2**  
**Data Karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes**

Jenis Kelamin Karyawan	Jumlah Karyawan
Laki-Laki	24
Perempuan	18
Jumlah	42

Sumber: Data Jumlah Karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes

## 2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2014:174). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu jumlah sampel juga sama yaitu 42 orang karyawan.

## C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

### 1. Definisi Konseptual

#### a. Variabel Dependen

##### Stres Kerja

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2003:78).

b. Variabel Independen

1) Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja karyawan terdapat dalam tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi, dan beban kerja yang terlalu rendah (Munandar, 2012:383).

2) *Work Life Balance*

*Work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. *Worklife balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga (Samsudin, 2010:75).

**2. Definisi Operasional**

**Tabel 3**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Butir	Skala Ukur	Sumber
Stres Kerja (Y)	Stressor Individu	1. Konflik rumah - pekerjaan	1	5 = SS	Kaswan (2016:180)
		2. Faktor interpersonal	2	4 = S	
		3. Pengembangan karir	3	3 = N	
		4. Hubungan interpersonal	4	2 = TS	
		5. Penghargaan	5	1 = STS	

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Butir	Skala	Sumber
	Stressor Organisasi	1. Struktur organisasi	6		
		2. Kondisi dan situasi pekerjaan	7		
		3. Jenis pekerjaan	8		
		4. <i>Job Requirement</i>	9		
		5. Lingkungan kerja	10		
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	Kondisi Pekerjaan	1. Penguasaan tantangan	1	5 = SS 4 = S 3 = N 2 = TS 1 = STS	Koesomo-widjojo (2017:33)
		2. Keterlibatan	2		
		3. Kesungguhan	3		
		4. Berani menanggung risiko	4		
	Pelaksanaan Waktu Kerja	1. Kedisiplinan waktu	5		
		2. Pembagian waktu	6		
		3. Efisiensi waktu	7		
		4. Efektivitas waktu	8		
	Target Yang Harus Dicapai	5. Target kualitatif	9		
		6. Target kuantitatif	10		
<i>Work Life Balance</i> (X <sub>2</sub> )	Gangguan Kerja	1. Aktivitas kerja	1	5 = SS 4 = S 3 = N 2 = TS 1 = STS	Mondy (2010:89)
		2. Kesibukan kerja	2		
		3. Rutinitas kerja	3		
	Gangguan Hidup	1. Keluhan pribadi	4		
		2. Masalah keluarga	5		
		3. Gangguan sosial	6		
	Peningkatan Hidup	1. Suasana hati	7		
		2. Ketenangan hati	8		
	Peningkatan Kerja	1. Keterampilan	9		
		2. Pengalaman	10		

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik atau metode pengumpulan data menggunakan teknik angket (kuesioner) yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan dapat memberikan respons atas daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan (Umar, 2013:49).

#### **E. Uji Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Artinya, data yang bersangkutan dapat mewakili dan atau mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada diri subjek penelitian dan pemilik data.

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan pada kuesioner harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Suatu pernyataan kuesioner dapat dianggap relevan atau valid manakala dapat mengukur apa yang hendak diukur. Apabila tidak dapat mengukur maka pernyataan tersebut tidak relevan atau tidak valid. Ketentuan uji validitas jika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel maka item butir valid. Adapun jika nilai  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  tabel maka item butir tidak valid. Nilai  $r$  tabel diperoleh dari rumus  $df = n - 2$ , dan uji dua arah  $\alpha = 0,05$  (Umar, 2013:166).

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen telah dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Hal ini karena memang instrument tersebut sudah baik. Jika datanya sesuai kenyataan, maka berapa kalipun diambil, tetap akan menghasilkan nilai yang sama. Sebagai dasar pengambilan keputusannya adalah instrumen akan dapat dipercaya atau reliabel jika *Cronbach Alpha* di atas 0,60 (Arikunto, 2014:211).

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Uji normalitas memakai *kolmogorov smirnov*. Keputusannya adalah jika *probability value* > 0,05 maka residu berdistribusi normal dan jika *probability value* < 0,05 maka residu tidak berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika

variabel tersebut saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2016:103).

Ketentuan mendeteksi adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi adalah dapat dilihat dengan nilai *tolerance* dan nilai *inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai Tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ .

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda menjelaskan mengenai hubungan antar beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen yang biasanya dapat dinyatakan dalam suatu garis regresi, serta merupakan teknik statistika parametrik yang digunakan secara umum untuk menganalisis rata-rata respons dari variabel  $y$  yang berubah sehubungan dengan besarnya intervensi dari beberapa variabel  $X$ . Dalam regresi linier, variabel  $Y$  dapat disebut sebagai variabel respons, juga disebut sebagai variabel *output* dan tidak bebas (dependent). Adapun variabel  $X$  dapat disebut sebagai variabel *predictor* (digunakan untuk memprediksi nilai  $Y$ ), juga disebut variabel *explanatory*, *input*, *regressors*, dan bebas (independent) (Kurniawan dan Yulianto, 2016:91).



### 3. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dalam penelitian ini berfungsi untuk menguji apakah variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. memiliki kemaknaan hubungan atau tidak. Langkah langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut (Subagyo & Djarwanto, 2012:268):

#### a. Formulasi Hipotesis

##### 1) Formulasi Hipotesis 1

$H_0 : \beta = 0$ , tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.

$H_1 : \beta \neq 0$ , terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.

##### 2) Formulasi Hipotesis 2

$H_0 : \beta = 0$ , tidak terdapat pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.

$H_2 : \beta \neq 0$ , terdapat pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.

#### 2) Taraf Signifikan

Taraf signifikansi untuk uji hipotesis parsial yaitu  $\alpha = 5\%$  uji t dua pihak.

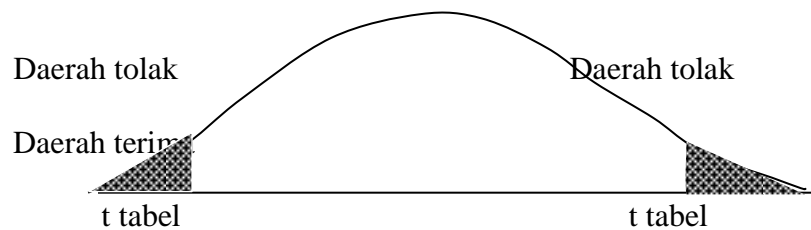
### 3) Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak  $H_0$  adalah :

$H_0$  diterima jika  $-t_{\alpha/2} \leq t_{hitung} \leq t_{\alpha/2}$

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{\alpha/2}$  atau  $t_{hitung} < -t_{\alpha/2}$

Kurva Kriteria Penerimaan / Penolakan Hipotesa Penelitian



### 4) Perhitungan Nilai $t_{hitung}$

Rumus yang digunakan untuk menguji signifikan adalah :

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Dimana :

$$S_b = \frac{S_{yx}}{\sqrt{\sum_{i=1}^n X_1^2 - \left( \frac{\sum_{i=1}^n X_1}{n} \right)^2}}$$

Dengan :

$$S_{yx} = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \cdot \sum Y - b \cdot \sum XY}{n - 2}}$$

Keterangan :

$t_{hitung}$	=	Besarnya nilai $t_{hitung}$
$S_{yx}$	=	<i>Strandard error of estimate</i>
$S_b$	=	<i>Standard error of the regression coefficient</i>
$n$	=	Jumlah sampel
$\beta$	=	Nilai koefisien yang sebenarnya
$b$	=	Nilai penduga dari $\beta$

e. Kesimpulan :  $H_0$  diterima atau ditolak

#### 4. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dalam penelitian ini berfungsi untuk menguji apakah variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. memiliki kemaknaan hubungan atau tidak. Beberapa langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut (Sudjana, 2013:355):

a. Formulasi Hipotesis

$H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$ ; tidak terdapat pengaruh beban kerja dan *work life balance* secara simultan terhadap stres kerjakaryawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.

$H_3: \beta_1, \beta_2 \neq 0$ ; terdapat pengaruh beban kerja dan *work life balance* secara simultan terhadap stres kerjakaryawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.

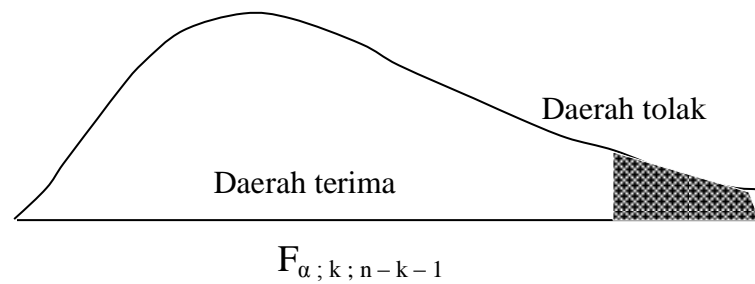
b. Taraf Signifikan

Taraf signifikansi yang digunakan untuk menguji regresi berganda sebesar 95% ( atau  $\alpha = 5\%$  ) dengan uji F dua pihak.

c. Kriteria Pengujian Hipotesis

Ho diterima apabila  $F_{hitung} \leq F_{\alpha ; k ; n - k - 1}$

Ho ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{\alpha ; k ; n - k - 1}$



d. Perhitungan Nilai  $F_{hitung}$

Rumus umum  $F_{hitung}$  pada regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{JK_{reg} / k}{JK_{res} / (n - k - 1)} \quad (\text{Sudjana, 2013:355})$$

Dimana:

$$JK_{reg} = a_1 \sum X_{1i} y_i + a_2 \sum X_{2i} y_i + a_3 \sum X_{3i} y_i$$

$$+ a_4 \sum X_{4i} y_i + a_5 \sum X_{5i} y_i$$

$$JK_{res} = \sum (y_i - \bar{y}_i)^2$$

Keterangan :

$F$  = Besarnya  $F$  hitung

$JK_{\text{reg}}$  = Jumlah Kuadrat-Kuadrat Regresi

$JK_{\text{res}}$  = Jumlah Kuadrat-Kuadrat Residu

$K$  = Banyaknya variabel bebas

$n$  = Jumlah Sampel

5) Kesimpulan :  $H_0$  diterima atau ditolak

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan suatu proporsi dari varian yang dapat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Dalam koefisien determinasi nilai  $R^2$  akan berkisar 0 sampai 1. Jika nilai  $R^2$  sama dengan 1, menunjukkan bahwa 100% total variasi diterangkan oleh varian persamaan regresi, atau variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  mampu menerangkan variabel  $Y$  sebesar 100%. Sebaliknya apabila  $R^2$  sama dengan 0, menunjukkan bahwa tidak ada total varians yang diterangkan oleh varian bebas dari persamaan regresi (Sudjana, 2013:367).



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

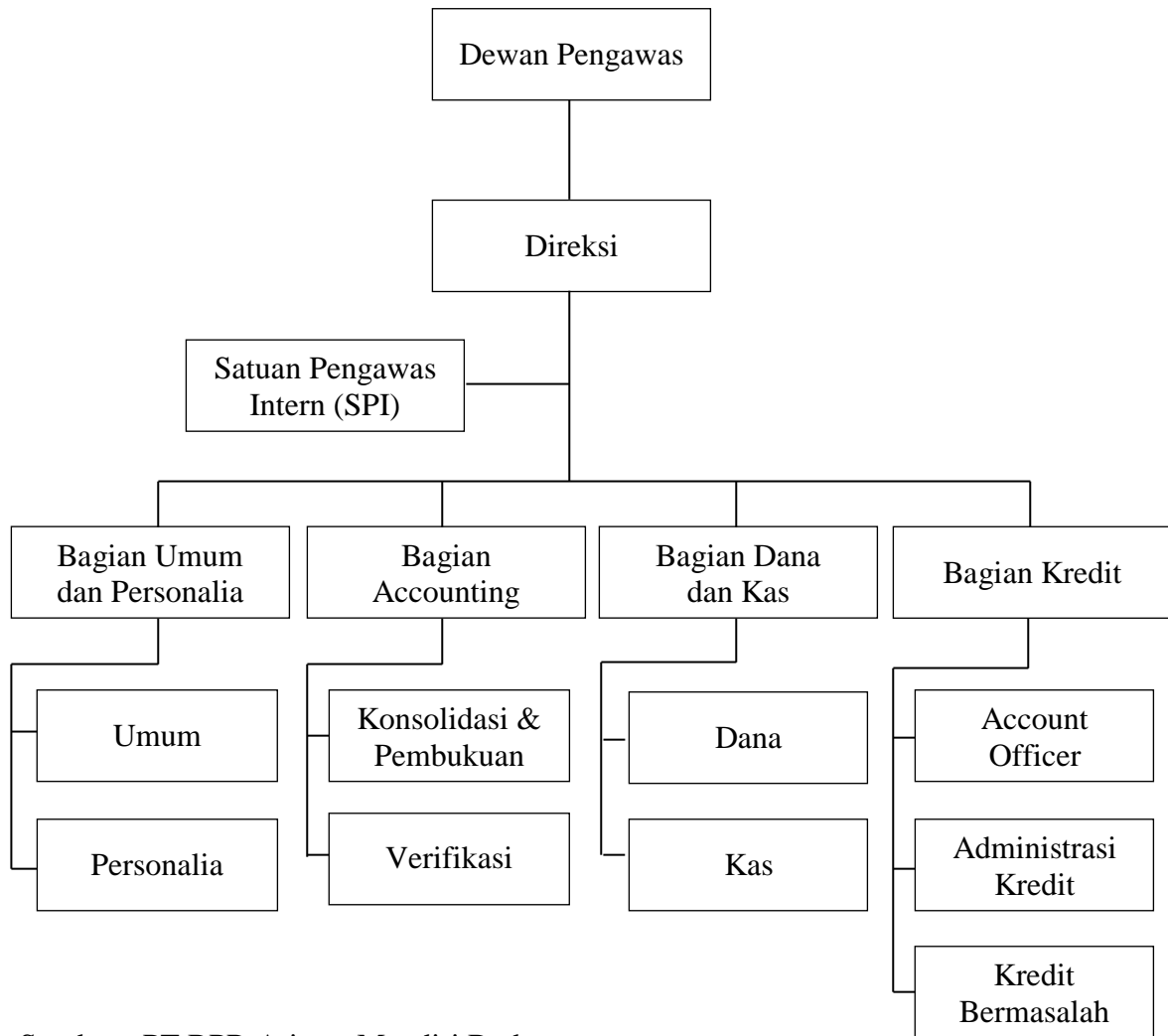
#### **A. Gambaran Umum**

##### **1. Sejarah Berdirinya PT BPR Arisma Mandiri**

Berdirinya PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Arisma Mandiri Brebes (biasa dikenal BPR Arisma) berawal dari Majelis Ekonomi Muhammadiyah yang menyelenggarakan arisan dengan anggota 500 (lima ratus) orang dengan biaya Rp 10.000, (sepuluh ribu rupiah) setiap bulan untuk setiap anggotanya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) bulan. Dana yang terkumpul setiap bulannya sebesar Rp 5.000.000, (lima juta rupiah) hanya menumpuk dan tidak dikelola sehingga menjadi dana yang menanggur atau *idle money*.

Masfui Masduki dan rekan-rekannya akhirnya terinspirasi untuk mengelola dana tersebut dengan mendirikan lembaga keuangan yang berbentuk BPR. dengan mengajukan ijin pada Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupatenpada tanggal 14 Juni 1993. PT. BPR Arisma Mandirisecara resmi beroperasi sejak tanggal 5 Januari 1994 melalui Surat Keputusan Departemen Keuangan dengan Nomor 236/KM-17/1993 pada tanggal 21 Oktober 1993. Jumlah nasabah awal waktu itu adalah anggota Majelis Ekonomi Muhammadiyah, sebanyak 500 (lima ratus) orang. PT. BPR Arisma Mandirijuga bekerjasama dengan Bank Dagang Negara (sekarang Bank Mandiri) khususnya dalam penyaluran Kredit Usaha Kecil (KUK).

## 2. Struktur Organisasi PT BPR Arisma Mandiri



Sumber : PT BPR Arisma Mandiri Brebes

**Gambar 2**  
**Struktur Organisasi PT BPR Arisma Mandiri Brebes**



Deskripsi Jabatan:

a. Dewan pengawas

- 1) Mengkoordinir penyusunan tata cara pengawasan dan pengelolaan kebijakan umum untuk pelaksanaan manajemen.
- 2) Mengkoordinir pelaksanaan pengendalian dalam bentuk petunjuk dan pengarahan kepada Direksi dalam pelaksanaan tugas.
- 3) Mengkoordinir pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengurusan perusahaan dengan melakukan audit pengawas baik secara periodik sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan; atau sewaktu-waktu apabila dipandang perlu

b. Direktur Utama

- 1) Direktur Utama mempunyai tugas menyelenggarakan perencanaan dan koordinasi dalam pelaksanaan tugas Direksi serta melakukan pembinaan dan pengendalian atas Unit Kerja PT BPR Arisma Mandiri.
- 2) Menjaga agar pelaksanaan operasional lembaga sesuai dengan ketentuan dan peraturan, baik aturan eksternal maupun internal.
- 3) Menyusun dan menjalankan rencana strategi dan anggaran tahunan yang sudah disetujui oleh dewan pengawas
- 4) Penetapan kebijaksanaan untuk melaksanakan pengurusan dan pengelolaan PT BPR Arisma Mandiri berdasarkan kebijaksanaan umum yang ditetapkan oleh Dewan Pengawas.

c. Direktur

- 1) Memimpin dan mengkoordinir kegiatan SPI dan manajer terkait secara profesional, guna mewujudkan visi dan misi PT BPR Arisma Mandiri.
- 2) Menjaga agar pelaksanaan operasional lembaga sesuai dengan ketentuan dan peraturan, baik aturan eksternal maupun internal.

d. Satuan Pengawas Intern (SPI)

- 1) Membuat rencana audit periodik tahunan
- 2) Membuat usulan rencana audit khusus sesuai permasalahan ataupun atas permintaan direksi

e. Bagian Umum dan Personalia

- 1) Meningkatkan, membimbing dan melatih karyawan dalam pencapaian target, maupun usaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
- 2) Bersama bagian lain menyiapkan perencanaan pelatihan setiap tahun.

f. Bagian Accounting

- 1) Melakukan konsolidasi terhadap semua aktivitas keuangan dan membuat pembukuan perusahaan
- 2) Melakukan verifikasi keuangan yaitu segala aktivitas yang menyangkut masalah pemeriksaan kebenaran laporan, pernyataan, perhitungan uang, dan sebagainya.

g. Bagian Dana dan Kas

- 1) Melakukan koordinasi dengan supervisor setiap bidang (akunting, keuangan dan anggaran, teller, customer services, kas luar, dan administrasi kredit) untuk memastikan proses operasional perusahaan berjalan dengan baik.
- 2) Mengawasi kebenaran proses perhitungan bunga deposito dan tabungan pada akhir setiap awal hari dan untuk tabungan pada akhir bulan.

h. *Account Officer Funding*

- 1) Membantu pembukaan rekening baru dari nasabah
- 2) Menjaga loyalitas nasabah kepada bank sebagai prioritas utama
- 3) *Maintenance* kepada nasabah pemegang dana tabungan

i. *Account Officer Lending*

Bertanggung jawab terhadap pertumbuhan & kualitas kredit bank, termasuk di dalamnya membina hubungan baik & monitor perkembangan nasabah yang dihandel

j. Manajer Penagihan

- 1) Melakukan koordinasi monitoring terhadap angsuran nasabah yang telah diberikan kredit.
- 2) Melakukan review penjadwalan penagihan angsuran kredit nasabah sesuai dengan perjanjian.
- 3) Mengkoordinir penyelesaian kredit bermasalah bersama-sama dengan Account Officer dan Bagian Legal

## B. Hasil Penelitian

### 1. Profil Data Responden

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pada karyawan PT BPR Arisma Mandiri sebanyak 42 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh, karena peneliti menganggap bahwa jumlah karyawan PT BPR Arisma Mandiri adalah sedikit dan peneliti mampu untuk melakukan penyebaran terhadap seluruh karyawan tersebut. Karyawan yang dijadikan responden memiliki profil data yaitu sebagai berikut:

#### a. Profil Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan urutan profil data responden pertama yang wajib diisi oleh responden sebagai identitas diri. Adapun keterangan jumlah perincian profil data responden ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Data Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Banyaknya Sampel	
	Jumlah	Prosentase
Laki-Laki	24	57,14%
Perempuan	18	42,86%
Jumlah Total	42	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Menurut keterangan tabel di atas, jumlah responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau 57,14% dari total responden. Sementara responden jenis kelamin perempuan hanya berjumlah 18 orang atau sebanyak 42,86% dari total responden.

### b. Profil Responden Berdasarkan Usia

Urutan profil data kedua yang wajib diisi oleh responden yaitu kriteria responden berdasarkan usia. Adapun keterangan jumlah perincian profil data responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Data Responden Menurut Usia**

Umur	Banyaknya Sampel	
	Jumlah	Prosentase
$\leq 30$ Tahun	9	21,43%
31 - 40 Tahun	21	50,00%
> 40 Tahun	12	28,57%
Jumlah Total	42	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Menurut keterangan data tabel tersebut diatas, jumlah responden terbanyak adalah responden pada usia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 50,00% dari total responden. Responden pada usai 40 tahun ke atas merupakan responden urutan kedua yang data terbanyak responden yaitu sejumlah 12 orang atau 28,57% dari total responden. Sementara responden pada usia  $\leq 30$  tahun sebanyak 9 orang atau 21,435 dari total responden secara keseluruhan.

### c. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Kriteria profil responden urutan ketiga yaitu responden berdasarkan tingkat pendidikan. Adapun jumlah perincian profil data responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Data Responden Menurut Pendidikan**

Pendidikan	Banyaknya Sampel	
	Jumlah	Prosentase
SLTA	23	54,76%
Diploma	12	28,57%
Sarjana	7	16,67%
Jumlah Total	42	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Menurut keterangan data tabel tersebut diatas, peringkat pertama urutan jumlah terbanyak adalah responden dengan status pendidikan yaitu SLTA yaitu sebanyak 23 orang (54,76%). Data responden pendidikan Diploma merupakan peringkat urutan kedua yaitu sebanyak 12 orang atau sebanyak 28,57%. Sementara data responden dengan pendidikan Sarjana merupakan data jumlah terendah yaitu sebanyak 7 orang atau sebanyak 16,67% dari keseluruhan jumlah responden yang mengisi kuesioner.

## 2. Uji Instrumen Penelitian

Peneliti melakukan uji instrumen terlebih dahulu sebelum memutuskan untuk menyebar kuesioner ke responden karyawan PT BPR Arisma Mandiri. Hal ini dilakukan karena peneliti menganggap penting bahwa data yang berkualitas akan menghasilkan penelitian yang berkualitas juga. Oleh karena itu peneliti menyebar kuesioner kepada 30 responden percobaan, sebelum menyebar kepada 42 responden karyawan. Rangkaian uji instrumen ini secara lengkap memiliki tahapan sebagai berikut:

a. Tahapan Uji Validitas

Tahapan ini bertujuan untuk mengetahui apakah butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak valid. Ketentuan uji validitas jika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel maka item butir valid dan jika nilai  $r$  hitung  $<$  nilai tabel maka item butir tidak valid. Nilai  $r$  tabel diperoleh dari  $df = n - 2$ , dengan  $n = 30$  maka  $df = 30 - 2 = 28$ , sementara level signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  dengan uji dua arah, sehingga ditemukan nilai  $r$  tabel sebesar 0,361.

1) Uji Validitas Instrumen Stres Kerja

Instrumen sters kerja merupakan kuesioner yang berperan sebagai variabel dependen dan terdiri dari sepuluh butir pernyataan. Langkah untuk uji validitas adalah mencari nilai  $r$  hitung dari setiap butir pernyataan tersebut, kemudian membandingkan dengan nilai  $r$  tabel. Hasil perbandingan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel tertera sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Uji Valilitas Instrumen Stres Kerja**

Instrumen Stres Kerja	Nilai $r$ hitung	Nilai $r$ tabel	Keterangan Status
Pernyataan Butir 1	0.767	0.361	Valid
Pernyataan Butir 2	0.726	0.361	Valid
Pernyataan Butir 3	0,593	0.361	Valid
Pernyataan Butir 4	0,460	0.361	Valid
Pernyataan Butir 5	0,773	0.361	Valid
Pernyataan Butir 6	0,800	0.361	Valid
Pernyataan Butir 7	0,702	0.361	Valid
Pernyataan Butir 8	0,739	0.361	Valid
Pernyataan Butir 9	0,722	0.361	Valid
Pernyataan Butir 10	0,743	0.361	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Nilai  $r$  hitung yang tertera pada tabel merupakan hasil olah data SPSS uji validitas. Perbandingan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel menyebutkan bahwa seluruh nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Oleh karena itu maka status kesepuluh item butir pernyataan stres kerja adalah valid. Dengan demikian seluruh item butir stres kerja layak dipergunakan untuk penelitian berikutnya dan tidak dibuang.

## 2) Uji Validitas Instrumen Beban Kerja

Beban kerja merupakan kuesioner yang berperan sebagai variabel independen pertama dan terdiri dari sepuluh butir pernyataan. Sebagaimana uji validitas sebelumnya, dilakukan pencarian nilai  $r$  hitung dari setiap butir pernyataan tersebut dalam olah data SPSS. Hasil perbandingan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel tertera sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Uji Validitas Instrumen Beban Kerja**

Instrumen Beban Kerja	Nilai $r$ hitung	Nilai $r$ tabel	Keterangan Status
Pernyataan Butir 1	0.689	0.361	Valid
Pernyataan Butir 2	0.632	0.361	Valid
Pernyataan Butir 3	0,765	0.361	Valid
Pernyataan Butir 4	0,817	0.361	Valid
Pernyataan Butir 5	0,652	0.361	Valid
Pernyataan Butir 6	0,711	0.361	Valid
Pernyataan Butir 7	0,594	0.361	Valid
Pernyataan Butir 8	0,761	0.361	Valid
Pernyataan Butir 9	0,580	0.361	Valid
Pernyataan Butir 10	0,496	0.361	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah



Proses uji validitas menghasilkan nilai  $r$  hitung sebanyak sepuluh nilai sesuai dengan banyaknya pernyataan item butir. Nilai  $r$  hitung yang tertera pada tabel di atas merupakan hasil olah data SPSS. Apabila diamati nilai  $r$  hitung dari sepuluh item butir pernyataan memiliki nilai lebih tinggi dari nilai  $r$  tabel. Oleh karena itu maka status item butir pernyataan kuesioner adalah valid.

### 3) Uji Validitas Instrumen *Work Life Balance*

Instrumen *word life balance* terdiri dari sepuluh butir pernyataan dan berstatus sebagai kuesioner variabel independen ketiga. Nilai  $r$  hitung diperoleh dari perhitungan uji validitas melalui software SPSS sebanyak sepuluh item butir pernyataan. Hasil perbandingan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel tertera sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Uji Valilitas Instrumen *Work Life Balance***

Instrumen <i>Work Life Balance</i>	Nilai $r$ hitung	Nilai $r$ tabel	Keterangan Status
Pernyataan Butir 1	0.682	0.361	Valid
Pernyataan Butir 2	0.368	0.361	Valid
Pernyataan Butir 3	0,710	0.361	Valid
Pernyataan Butir 4	0,477	0.361	Valid
Pernyataan Butir 5	0,701	0.361	Valid
Pernyataan Butir 6	0,499	0.361	Valid
Pernyataan Butir 7	0,645	0.361	Valid
Pernyataan Butir 8	0,735	0.361	Valid
Pernyataan Butir 9	0,476	0.361	Valid
Pernyataan Butir 10	0,641	0.361	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Hasil olah SPSS uji validitas *work life balance* memberikan nilai  $r$  hitung sebagaimana tertera pada tabel di atas. Apabila diamati maka perbandingan nilai  $r$  hitung lebih tinggi dari nilai  $r$  tabel, sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa kesepuluh item butir pernyataan *work life balance* memiliki status valid.

b. Tahapan Uji Reliabilitas

Tahapan ini merupakan tahapan dimana kuesioner penelitian akan diukur tingkat keakuratannya sebagai alat pengumpul data. Kuesioner akan bisa dipercaya atau reliabel manakala menghasilkan data yang selalu sama pada waktu yang tidak bersamaan. Peneliti akan melihat data yang tertera dalam nilai *Cronbach Alpha* yang muncul pada perhitungan SPSS uji reliabilitas. Suatu kuesioner atau instrumen dapat dipercaya memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60. Hasil perhitungan SPSS uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Kuesioner Penelitian	Nilai Alpha	Nilai Pembanding	Status
Stres Kerja	0,887	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,864	0,6	Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0,793	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan data tabel menunjukan nilai alpha dari kuesioner stres sebesar 0,887 ; nilai alpha kuesioner beban kerja sebesar 0,864 dan nilai alpha kuesioner *work life balance* sebesar 0,793. Nilai-nilai alpha dari semua instrumen atau kuesioner tersebut lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu maka seluruh kuesioner dalam penelitian ini berstatus reliabel. Dengan kata lain kuesioner yang dibuat peneliti akan menghasilkan data yang selalu sama dari waktu yang berlainan.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Perlu diketahui, terdapat kemungkinan data aktual tidak memenuhi semua asumsi klasik ini. Oleh karena itu perlu beberapa perbaikan yang berupa pengecekan kembali data *outlier* maupun *recollect error data* dapat dilakukan.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dipergunakan untuk menguji apakah model regresi yang dihasilkan memiliki residu distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas memakai *kolmogorov smirnov*. Ketentuan pengujian yaitu jika *probability value* > 0,05 maka nilai residu berdistribusi normal dan jika *probability value* < 0,05 maka nilai residu tidak berdistribusi normal. Hasil olah data SPSS uji normalitas yaitu sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.2986306
Most Extreme Differences	Absolute	.255
	Positive	.255
	Negative	-.177
Test Statistic		.255
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 <sup>c</sup>

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Normalitas

Menurut keterangan data tabel hasil SPSS tersebut di atas tertera nilai *probability value* sebesar  $0,068 > 0,05$ . Oleh karena itu maka model regresi yang dihasilkan memiliki nilai residu yang berdistribusi secara normal. Dengan kata lain nilai residu yang berdistribusi normal memberikan suatu pengertian bahwa model forecasting yang dihasilkan memiliki ketepatan yang cukup handal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ketentuan mendeteksi adanya gejala multikolinearitas dapat dilihat yaitu jika nilai  $Tolerance \leq 0,10$  atau nilai  $VIF \geq 10$  maka model regresi terdapat gejala multikolinearitas, sebaliknya jika nilai  $Tolerance > 0,10$  dan nilai  $VIF < 10$  maka model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas. Hasil olah data SPSS uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 12**  
**Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.609	1.643
	Work Life Balance	.609	1.643

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Normalitas

Uji multikolinearitas yang telah dilakukan oleh peneliti berkaitan dengan asumsi klasik pada model regresi telah menghasilkan data output SPSS seperti tampak pada tabel di atas. Menurut keterangan data tabel tertera nilai *tolerance* seluruh variabel independen  $> 0,10$  dan nilai VIF seluruh variabel independen  $< 10,00$ . Dengan demikian maka diberi suatu kesimpulan yang menyatakan bahwa model regresi yang dihasilkan adalah terbebas dari gejala multikolinearitas.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menjelaskan mengenai hubungan antarbeberapavariabel independen (beban kerja dan *work life balance*) terhadap satu variabel dependen (stres kerja). Dengan kata lain analisis regresi berganda pada penelitian ini merupakan teknik statistika parametrik yang digunakan secara umum untuk menganalisis rata-rata respons dari variabel stres kerja yang berubah sehubungan dengan besarnya intervensi dari beberapa variabel beban kerja dan *work life balance*. Hasil olah data SPSS analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 13**  
**Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.955	2.829		-1.751	.088
Beban Kerja	.366	.081	.344	4.513	.000
Work Life Balance	-.748	.084	.674	- 8.855	.000

Sumber : Hasil Output SPSS Analisis Regresi Berganda

Menurut hasil output SPSS regresi berganda seperti pada tabel di atas, terlihat nilai-nilai pada kolom B yaitu konstanta sebesar  $-4,955$  ; nilai koefisien beban kerja sebesar  $0,366$  dan nilai koefisien pelayanan *work life balance* yaitu sebesar  $-0,748$ . Oleh karena itu maka bentuk persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut:

$$SK = -4,955 + 0,366BK - 0,748 WLB$$

Keterangan:

SK = Stres Kerja

BK = Beban Kerja

WLB = *Work Life Balance*

Makna Persamaan:

- a. Nilai konstanta sebesar  $-4,955$  bermakna apabila model regresi tidak memiliki variabel independen atau variabel independen bernilai nol, maka nilai stres kerja sebesar  $-4,955$
- b. Nilai koefisien beban kerja sebesar  $0,366$  bermakna apabila beban kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai stres kerja mengalami kenaikan sebesar  $0,366$  (nilai *work life balance* tetap).

- c. Nilai koefisien *work life balance* sebesar  $-0,748$  bermakna apabila *work life balance* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai stres kerja mengalami turun sebesar  $0,748$  (nilai beban kerja tetap).

## 5. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dalam penelitian ini berfungsi untuk menguji apakah beban kerja dan *work life balance* secara parsial terhadap stres kerja. Ketentuan dalam pengujian yaitu jika nilai signifikansi  $< 0,05$  berarti terdapat pengaruh signifikan dan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  berarti tidak terdapat pengaruh signifikan. Hasil data output tertera pada tabel 13 analisis regresi berganda. Oleh karena itu maka kesimpulan yang diperoleh yaitu:

- a. Nilai signifikansi beban kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu maka diperoleh kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja secara parsial terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.
- b. Nilai signifikansi *work life balance* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu maka diperoleh kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan *work life balance* secara parsial terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.

## 6. Uji Simultan(Uji F)

Uji simultan (uji F) dalam penelitian ini berfungsi untuk menguji apakah beban kerja dan *work life balance* secara simultan terhadap stres kerja. Ketentuan dalam pengujian yaitu jika nilai signifikansi  $< 0,05$  berarti terdapat pengaruh signifikan dan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  berarti tidak terdapat pengaruh signifikan. Hasil data output SPSS uji simultan adalah sebagai berikut:

**Tabel 14**  
**Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.261	2	216.630	122.188	.000 <sup>b</sup>
	Residual	69.144	39	1.773		
	Total	502.405	41			

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Simultan

Berdasarkan hasil output SPSS uji simultan atau uji F pada tabel di atas, tercantum nilai signifikan yaitu sebesar  $0,000 < 0,005$ . Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja dan *work life balance* secara simultan atau bersama-sama terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes.

## 7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan suatu proporsi dari varian yang dapat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel stres kerja. Perhitungan koefisien determinasi melalui aplikasi SPSS menghasilkan data output yaitu sebagai berikut:



**Tabel 15**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 <sup>a</sup>	.862	.855	1.332

Sumber : Hasil Output SPSS Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil output yang telah ditunjukkan pada tabel di atas, maka nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *Adjusted R Square*. Nilai yang tercantum sebesar 0,855. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,855 atau 85,5% menunjukkan besarnya kemampuan model dalam menerangkan variabel stres kerja. Sementara nilai sisanya sebesar 14,5% menunjukkan besarnya faktor variabel lain yang tidak dijelaskan.

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Proses penelitian telah menemukan nilai koefisien regresi beban kerja yaitu sebesar 0,366 (positif) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu diperoleh kesimpulan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes. Pengaruh positif berarti ketika beban kerja meningkat, maka stres kerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya ketika beban kerja menurun, maka stres kerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

### Implikasi Teoritis

Beratnya beban pekerjaan pada dunia perbankan seringkali menimbulkan stres. Adanya aktivitas penyaluran kredit yang sangat membutuhkan keahlian khusus, harus menjadi prioritas utama manajemen yang tertuang pada standar operasional perusahaan demi menjaga kelangsungan hidupnya. Jika salah dalam menilai calon nasabah pinjaman, sangat mungkin terjadi kredit bermasalah di kemudian hari, akibatnya perusahaan mengalami kerugian berupa meningkatnya NPL dan menurunnya tingkat likuiditas perbankan. Tekanan target penyaluran kredit perbankan yang ditentukan manajemen terkadang dapat meningkatkan stres kerja karyawan terutama di bagian divisi kredit. Sementara disisi lain usaha pencapaian target kredit tanpa memperhatikan prinsip kehati-hatian akan menimbulkan kredit bermasalah dan stres baru di kemudian hari apabila terjadi kesulitan penagihan pinjaman.

Pernyataan dalam hasil penelitian ini juga dibenarkan beberapa peneliti terdahulunya seperti Zulmaidarleni, Sarianti dan Fitria (2019), Rizky dan Afrianty (2018), Musyaddat, Surati dan Saufi (2017), dan Abdullah (2016). Keempat peneliti terdahulu tersebut sepakat dalam hasil penelitian yang menyebutkan bahwa adanya dampak yang positif dari meningkatnya beban kerja terhadap semakin tinggi stres kerja karyawan.

### Implikasi Praktis

Manajemen perbankan perlu membuat standar operasional perusahaan baru dan sebisa mungkin ada team khusus yang terjun ke lapangan untuk menganalisis kejelasan dan kebenaran informasi yang berasal dari marketing. Selain itu manajemen jangan terlalu menerapkan target pencairan kredit berlebihan yang akan menimbulkan beban kerja menjadi berat, tetapi lebih menekankan pada kualitas nasabah yang diperoleh walaupun jumlahnya tidak begitu banyak.

#### 2. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Stres Kerja

Analisis regresi berganda menemukan nilai koefisien *work life balance* yaitu sebesar  $-0,748$  (negatif) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hasil penelitian ini memberikan suatu kesimpulan yaitu terdapat pengaruh negatif dan signifikan *work life balance* terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes. Pengaruh bernilai negatif bermakna jika *work life balance* meningkat, maka stres kerja karyawan turun, sebaliknya ketika *work life balance* menurun, maka stres kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

### Implikasi Teoritis

Aktivitas pekerjaan perbankan sangat membutuhkan waktu, tenaga serta pikiran yang maksimal. Terkadang karyawan perbankan harus pulang larut malam untuk menyelesaikan pekerjaan mereka terutama saat akhir bulan. Mereka harus rela bekerja ekstra demi menurunkan kredit bermasalah yang telah menjadi target perusahaan dan aturan Otoritas Jasa Keuangan. Kondisi ini seringkali membuat

para karyawan menjadi dilema antara aktivitas di kantor dengan aktivitas di rumah. Kebanyakan mereka tidak bisa menjaga keseimbangan antara kedua aktivitas tersebut, sebagai akibatnya mereka mengalami peningkatan stres kerja yang berlebihan. Dalam menyelaraskan pekerjaan dan kehidupan dibutuhkan adanya keseimbangan, banyak karyawan yang kesulitan dalam mengatur baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri. Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia dimana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan.

Pernyataan pada implikasi teoritis tersebut di atas dapat dibenarkan oleh hasil penelitian terdahulunya yaitu Rizky dan Afrianty (2018). Dalam penelitian Rizky dan Afrianty menyebutkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Ketika karyawan tidak memiliki keseimbangan antara aktivitas kerja dengan aktivitas kehidupan sehari-harinya, maka akan berdampak terhadap timbulnya stres kerja.

#### Implikasi Praktis

Manajemen bank perlu mengubah mindset karyawan untuk melakukan pembinaan dan pengawasan nasabah pasca pencairan kredit secara kontinue. Karyawan juga harus senantiasa aktif berperan serta dalam menurunkan kredit bermasalah secara bertahap, sementara pihak manajemen memotivasinya dengan memberikan insentif untuk meningkatkan semangat kerja, sehingga bisa terjadi keseimbangan antara aktivitas kerja dan kehidupan keluarganya.

### 3. Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Stres Kerja

Hasil uji anova menemukan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$ . Hal ini dapat memberikan pengertian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja dan *work life balance* secara simultan atau bersama-sama terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes. Makna pengaruh yang memiliki nilai positif adalah jika beban kerja dan *work life balance* mengalami peningkatan secara bersama-sama, maka stres kerja juga semakin meningkat. Sementara jika beban kerja dan *work life balance* mengalami penurunan secara bersama-sama, maka stres kerja juga semakin menurun.

#### Implikasi Teoritis

Stres bisa timbul dari beban kerja yang berlebihan serta ketidakmampuan karyawan untuk menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan keluarga (*work life balance*). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan akan menyebabkan karyawan menjadi stres. Kemampuan karyawan terhadap beban kerjanya berbeda-beda antara satu dengan lainnya. Apabila karyawan yang kurang mampu bekerja dengan beban kerja yang berlebihan, sementara tekanan manajemen terhadap dirinya mengharuskan memikul beban kerja yang berat, maka akan timbul stres kerja. *Work life balance* juga berdampak demikian yaitu apabila karyawan tidak bisa menerapkan keseimbangan maka menimbulkan stres kerja. Oleh karena itu baik beban kerja dan *work life balance* dapat secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan stres kerja pada diri karyawan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian Rizky dan Afrianty (2018). Dalam penelitian ini beban kerja dan *work life balance* berlaku sebagai variabel independen, serta stres kerja sebagai variabel dependen. Adapun penelitian Rizky dan Afrianty *work life balance* berlaku sebagai variabel intervening. Oleh karena itu penelitian Rizky dan Afrianty tidak menganalisis pengaruh secara simultan.

#### Implikasi Praktis

Manajemen bank perlu mengendalikan stres karyawan agar tidak terlalu berlebihan dengan menganalisis karakteristik setiap karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan kurang seharusnya tidak ditempatkan di bagian yang memiliki risiko tinggi seperti kolektor. Intinya manajemen perlu melakukan perbaikan melalui evaluasi beban kerja dan *work life balance* pada setiap karyawan agar tingkat stres dapat dikendalikan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Tahapan proses kegiatan penelitian yang telah dilakukan telah memberikan hasil penelitian sebagaimana dijabarkan dalam pembahasan. Oleh karena itu maka peneliti dapat membuat kesimpulan sebagai akhir dari proses penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi beban kerja yaitu sebesar 0,366 (positif) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Pengaruh positif berarti ketika beban kerja meningkat, maka stres kerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya ketika beban kerja menurun, maka stres kerja karyawan juga akan mengalami penurunan.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *work life balance* terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien *work life balance* yaitu sebesar  $-0,748$  (negatif) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Pengaruh bernilai negatif bermakna jika *work life balance* meningkat, maka stres kerja karyawan turun, sebaliknya ketika *work life balance* menurun, maka stres kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja dan *work life balance* secara simultan atau bersama-sama terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji anova dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$ . Makna pengaruh yang memiliki nilai positif adalah jika beban kerja dan *work life balance* mengalami peningkatan secara bersama-sama, maka stres kerja juga semakin meningkat. Sementara jika beban kerja dan *work life balance* mengalami penurunan secara bersama-sama, maka stres kerja juga semakin menurun.

## B. Saran

Beberapa kesimpulan diatas telah menunjukkan hasil akhir pada penelitian ini. Berdasarkan serangkaian kesimpulan tersebut, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Tekanan target dan banyaknya beban pekerjaan seringkali membuat karyawan menjadi stres secara berkepanjangan. Oleh karena itu maka perusahaan dapat meminimalkan beban kerja sehingga stres kerja karyawan bisa berkurang. Hal ini dapat dilakukan dengan beberapa strategi sebagai berikut:
  - a. Meminimalkan gangguan. Merapikan ruang kerja dan meminimalkan gangguan merupakan langkah yang tepat untuk mengatasi beban kerja yang berat. Bekerja di ruang berantakan tidak hanya mengganggu, tetapi juga membuat karyawan akan merasakesulitan menemukan barang-barang yang karyawan butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.



- b. Bekerja lebih pagi. Seringkali karyawan merasa bekerja selama 24 jam tidak cukup untuk menyelesaikan semua pekerjaan. Bahkan lembur pun pekerjaan tidak juga beres. Biasakan karyawan bekerja lebih pagi dari waktu yang telah ditentukan. Hal ini karena saat pagi hari, tubuh masih segar dan pikiran masih jernih sehingga karyawan bisa bekerja lebih tenang.
  - c. Minta bantuan. Meskipun beban kerja cukup berat, mungkin karyawan masih bisa menanganinya sendiri. Walaupun demikian, tindakan paling produktif dan efisien adalah meminta bantuan rekan kerja agar saling bantu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - d. Tentukan prioritas. Memprioritaskan tugas-tugas merupakan teknik penting untuk menangani beban kerja yang berat. Belajarliah untuk menempatkan tugas-tugas berdasarkan urutannya, dari yang terpenting hingga kurang penting. Hal ini tidak hanya membantu karyawan untuk mengetahui tingkat kepentingan dan urgensi dari setiap tugas, tapi juga berguna untuk mengurangi stres.
2. Dalam menjalankan aktivitas pekerjaan pada perusahaan, terkadang karyawan tidak bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan personal. Kondisi ini bisa menyebabkan terjadinya dampak negatif baik secara fisik, pikiran, maupun kesehatan. Oleh karena itu maka beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah:
- a. Jangan terlalu larut dalam mengerjakan pekerjaan sehingga menunda waktu istirahat atau waktu makan. Kondisi ini mengakibatkan kesehatan akan menurun dan gairah kerja menjadi berkurang.

- b. Mencatat semua tugas dan pekerjaan dengan baik. Kegiatan pencatatan ini akan membuat karyawan dapat memilih pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu, kemudian disusul dengan pekerjaan yang lain. Penyelesaian pekerjaan bisa diawali dengan pekerjaan yang lebih mudah sampai pekerjaan yang paling sulit.
- c. Karyawan perlu mencoba untuk bertemu dengan rekan lama atau hubungan diluar kantor. Karyawan bisa membangun komunikasi dengan orang lain diluar lingkungan kantor yang akan membantunya meringankan beban pekerjaan kantor.
- d. Berolahraga yang teratur untuk menjaga kesehatan tubuh. Meskipun karyawan sibuk bekerja, jangan sampai mengabaikan beberapa hal penting seperti mengkonsumsi makan dan minuman yang sehat dan berolah raga secara teratur. Dengan begitu efek negatif yang diterima tubuh tidak berlebihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Wahidah. 2016, ” Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Volume 2. Nomor 2. Tahun 2016.
- Ardana, I Komang; Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi, 2014. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Cetakan kelima belas. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23*. Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, Faisal Noor; Sri Suwarsi dan Dudung Abdurrahman. 2017, ” Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Pln (Persero) P2b Apb Jabar.” *Jurnal Prosiding Manajemen*. Volume. 3. Nomor 2. Tahun 2017.
- Kaswan, 2016. *101 Soft Skill Untuk Mencapai Kinerja dan Kepemimpinan*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Koesomowidjojo. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, Robert dan Budi Yuliarto. 2016. *Analisis Regresi. Dasar dan Penerapannya dengan R*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, Wayne R. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid kedua. Edisi Kesepuluh. Terjemahan Bayu Airlangga. Jakarta: Erlangga.

- Musyaddat, Lalu Erwin; Surati dan Akhmad Saufi. 2017, “Pengaruh Dukungan Sosial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi Nusa Tenggara Barat.” *Jurnal Magister Manajemen*. Vol. 3. No. 5. November 2017.
- Rizky, Denizia dan Tri Wulida Afrianty. 2018, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel *Intervening*(Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya).” *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 61. Nomor 4. Agustus 2018.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku Kedua, Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Subagyo, Pangestu dan Djarwanto. 2012. *Statistika Induktif*. Edisi Kelima. Cetakan Keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Sudjana. 2013. *Metoda Statistika*. Edisi Ketujuh. Bandung: Tarsito
- Tarwaka. 2013 *Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Cetakan Keduabelas. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Zulmaidarleni, Rini Sarianti dan Yuki Fitria. 2019, “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur.” *Jurnal EcoGen*. Volume 2. Nomor 1. Maret 2019.

## Lampiran 1

### Kuesioner Penelitian

Kepada Yth:

Bapak / Ibu Pegawai BPR Arisma Mandiri

di-

BREBES

Bapak / Ibu yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal yang sedang menyelenggarakan penelitian untuk tugas akhir skripsi. Dalam rangka mengumpulkan data penelitian, saya memohon kesediaan dan bantuan Bpk/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Hasil dari kuesioner ini sepenuhnya akan digunakan untuk kepentingan penelitian tentang pengaruh beban kerja dan *work life balance* terhadap stres kerja karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes. Jawaban kuesioner ini akan terjamin kerahasiannya, oleh karena itu Bpk/Ibu tidak perlu menuliskan nama.

Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung kepada kelengkapan jawaban, untuk kepentingan tersebut dimohon dengan sangat agar jawaban dapat diberikan secara lengkap. Kejujuran serta kesungguhan Bpk/Ibu dalam mengisi kuesioner ini akan sangat berarti dan sangat saya hargai. Atas kesedian serta kerjasama Bpk/Ibu, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya

JAENI

## DATA RESPONDEN :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐  $\leq 30$  tahun ☐ 31 – 40 tahun  
☐  $>40$  tahun

Pendidikan : ☐ SLTA ☐ Diploma  
☐ Sarjana

## Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda silang (X) untuk setiap pernyataan dibawah ini sesuai dengan opini responden pada kolom :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

## KUESIONER STRES KERJA

No	Item Butir Pernyataan Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
1	Konflik yang terjadi pada rumah tangga akan berdampak terhadap baik buruknya kualitas pekerjaan saya					
2	Faktor interpersonal dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja saya					
3	Rendahnya semangat dalam bekerja akan sangat mempengaruhi bagi peningkatan pengembangan karier bagi saya					
4	Hubungan interpersonal dapat mempengaruhi baik buruknya hasil kerja saya					
5	Penghargaan yang diberikan kepada saya akan bisa meningkatkan perasaan bangga dan dapat menurunkan tingkat stres yang terjadi pada diri saya					
6	Dalam struktur organisasi, pekerjaan saya memiliki tingkat stresing yang tinggi					
7	Kondisi dan situasi pekerjaan akan berdampak terhadap baik buruknya semangat saya dalam bekerja					
8	Posisi pekerjaan saya di perbankan sangat menentukan terhadap keberhasilan pencarian nasabah yang berkualitas					
9	Saya telah memenuhi persyaratan kerja di bank dengan pengalaman dan berpenampilan menarik					
10	Lingkungan kerja perusahaan sangat mendukung terhadap terciptanya suasana kerja yang kondusif					

## KUESIONER BEBAN KERJA

No	Item Butir Pernyataan Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
1	Saya berpendapat bahwa pekerjaan di perbankan sangat memerlukan penguasaan terhadap tantangan dalam menangani permasalahan nasabah					
2	Saya berpendapat bahwa keterlibatan pegawai secara langsung memiliki peranan yang sangat penting dalam usaha untuk membina, mengawasi dan memelihara nasabah					
3	Menurut saya, kesungguhan merupakan faktor yang sangat penting dalam melakukan pekerjaan di dunia perbankan. Hal ini karena perusahaan perbankan mengandung lebih banyak risiko ketimbang perusahaan barang dan jasa lainnya.					
4	Menurut saya, bekerja di dunia perbankan merupakan pekerjaan yang banyak menanggung risiko. Oleh karena itu harus dipegang oleh orang-orang yang siap dan berani untuk mengambil risiko tersebut.					
5	Sebagai seorang pegawai, saya perlu menekankan kedisiplinan terhadap para nasabahnya agar tidak terlambat dalam membayar angsuran					
6	Sebagai seorang pegawai, saya harus bisa membagi seberapa banyak waktu yang digunakan untuk melakukan pelayanan, pembinaan, pengawasan serta pemeliharaan terhadap nasabah					
7	Saya termasuk pegawai yang efisien dalam membagi waktu pada pekerjaan saudara					



No	Item Butir Pernyataan Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
8	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan telah efektif dalam waktu pelaksanaannya					
9	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan telah memenuhi target secara kualitatif					
10	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan telah memenuhi target secara kuantitatif					

KUESIONER *WORK LIFE BALANCE*

No	Item Butir Pernyataan Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
1	Aktivitas pekerjaan saya sangat menyita waktu serta banyak mengurangi aktivitas pribadi saya					
2	Kesibukan kerja saya telah banyak mengganggu dan mengurangi kesibukan pribadi dan keluarga saya					
3	Rutinitas pekerjaan saya telah banyak mengganggu dan mengurangi rutinitas pribadi dan keluarga saya					
4	Keluhan pribadi yang terlalu berlebihan sangat mengganggu aktivitas saya dalam bekerja					
5	Saya berpendapat bahwa masalah keluarga yang dirasakan terlalu berat sangat mengganggu aktivitas saya dalam bekerja					
6	Saya berpendapat bahwa gangguan sosial yang terlalu berlebihan dapat mengganggu aktivitas saya dalam bekerja					
7	Saya sangat memerlukan suasana hati yang damai ditengah beratnya beban pekerjaan saya					
8	Saya sangat memerlukan ketenangan hati yang damai ditengah beratnya beban pekerjaan saya					
9	Saya telah banyak mendapatkan keterampilan dalam menangani berbagai kasus nasabah, walaupun terasa sangat berat dalam menjalaninya					
10	Saya telah banyak mendapatkan pengalaman yang berharga dalam menangani berbagai kasus nasabah, walaupun terasa sangat berat dalam melakukan pekerjaan saya					

## Lampiran 2

### Hasil Penyebaran Kuesioner Uji Instrumen Stres Kerja

Resp	Hasil Uji Instrumen Stres Kerja										Skor
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36
2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37
6	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	41
7	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
8	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
9	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	43
10	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35
11	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	38
12	5	3	3	4	5	4	4	5	5	4	42
13	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
14	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
15	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45
16	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	45
17	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
18	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	41
19	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	39
20	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
21	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
23	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	35
24	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	37
25	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	34
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
28	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
29	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
30	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33

### Lampiran 3

#### Hasil Penyebaran Kuesioner Uji Instrumen Beban Kerja

Resp	Hasil Uji Instrumen Beban Kerja										Skor
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	38
2	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	39
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
7	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
8	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	42
9	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37
10	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
11	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
13	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	44
14	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
15	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	33
16	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
17	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
18	5	3	3	3	3	5	3	4	3	4	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	36
21	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	40
22	3	4	3	3	3	4	4	3	5	3	35
23	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
24	5	3	3	3	4	5	4	3	3	5	38
25	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	45
30	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41

# Lampiran 4

## Hasil Penyebaran Kuesioner Uji Instrumen *Work Life Balance*

Resp	Hasil Uji Instrumen <i>Word Life Balance</i>										Skor
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	33
5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	34
6	4	3	3	5	5	4	4	3	3	5	39
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	4	3	3	5	3	4	3	3	5	3	36
9	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	42
10	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	35
11	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
12	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45
13	4	5	3	5	3	3	3	3	5	4	38
14	3	3	3	5	3	5	5	4	3	5	39
15	3	5	3	3	3	3	5	3	4	3	35
16	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
17	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	35
18	4	5	3	4	3	4	3	3	5	3	37
19	4	3	5	3	4	3	4	5	3	4	38
20	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
23	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
26	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
27	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
28	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	38
29	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	42
30	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44

## Lampiran 5

### Jawaban Kuesioner Stres Kerja

Resp	Jawaban Kuesioner Stres Kerja										Skor
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
2	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	35
3	3	3	3	4	5	4	3	5	4	4	38
4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	45
5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	33
6	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	42
7	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	43
8	3	5	3	4	5	3	4	5	5	4	41
9	5	5	3	3	3	4	5	5	4	4	41
10	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	46
11	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	43
12	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	33
13	4	5	3	3	4	4	3	5	3	5	39
14	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	39
15	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	41
16	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	44
17	5	5	3	5	3	3	5	4	4	3	40
18	3	5	4	4	5	2	4	4	3	3	37
19	3	3	3	3	5	4	3	5	5	5	39
20	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	43
21	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	39
22	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	36
23	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	43
24	4	4	3	5	3	3	5	3	5	5	40
25	3	5	4	4	3	3	3	5	5	3	38
26	3	3	4	4	5	5	3	3	4	3	37
27	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	46
28	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	32
29	4	3	3	5	3	3	4	5	4	3	37
30	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	39

Resp	Jawaban Kuesioner Stres Kerja										Skor
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
31	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	36
32	5	4	3	5	4	3	3	3	3	4	37
33	3	4	3	5	3	5	4	4	3	3	37
34	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	41
35	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	41
36	4	5	3	4	4	5	4	3	3	3	38
37	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	41
38	3	4	3	4	4	5	3	3	5	5	39
39	5	4	3	3	4	5	3	2	4	3	36
40	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	36
41	3	4	3	5	3	5	4	3	4	3	37
42	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	42

## Lampiran 6

### Jawaban Kuesioner Beban Kerja

Resp	Jawaban Kuesioner Beban Kerja										Skor
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	5	4	5	5	3	5	3	4	42
2	4	5	4	3	2	4	3	2	3	3	33
3	3	5	3	3	3	5	4	4	3	3	36
4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	46
5	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	33
6	4	5	3	4	5	3	3	5	3	5	40
7	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	41
8	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	39
9	4	3	3	5	5	4	5	4	3	3	39
10	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	45
11	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	41
12	3	3	3	5	5	3	3	5	5	4	39
13	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	37
14	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	37
15	4	4	3	3	3	5	4	5	3	5	39
16	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	42
17	4	5	5	4	3	5	3	4	3	2	38
18	3	3	4	4	5	3	4	2	4	3	35
19	5	3	3	4	3	4	3	5	3	4	37
20	4	5	5	3	4	4	5	3	3	5	41
21	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	35
22	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	34
23	3	3	4	5	3	4	5	5	4	5	41
24	4	3	3	4	3	3	3	5	5	5	38
25	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	36
26	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	35
27	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	44
28	2	5	3	3	5	3	4	3	3	4	35
29	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
30	4	5	5	3	4	4	4	3	2	3	37



Resp	Jawaban Kuesioner Beban Kerja										Skor
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
31	5	3	2	4	2	4	5	4	4	4	37
32	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	35
33	4	2	4	2	5	4	3	3	5	3	35
34	4	5	3	3	4	5	5	3	4	3	39
35	5	5	5	4	5	2	3	4	4	2	39
36	3	4	3	4	4	4	3	3	5	3	36
37	3	4	3	4	5	4	3	5	3	5	39
38	3	5	5	3	3	4	4	4	3	3	37
39	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	33
40	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	34
41	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	35
42	3	5	3	4	3	4	4	5	5	4	40

## Lampiran 7

### Jawaban Kuesioner *Work Life Balance*

Resp	Jawaban Kuesioner <i>Word Life Balance</i>										Skor
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	35
2	3	4	3	5	3	3	4	3	5	4	37
3	5	4	5	4	4	3	4	4	2	3	38
4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	45
5	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	35
6	5	4	4	3	5	5	5	5	3	5	44
7	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	45
8	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	44
9	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	43
10	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3	41
11	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	45
12	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	35
13	3	3	5	5	4	3	5	3	5	5	41
14	3	5	3	4	4	5	5	5	3	4	41
15	5	3	5	3	5	4	5	4	3	3	40
16	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	46
17	5	4	4	5	4	5	5	5	3	2	42
18	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	39
19	5	3	4	5	3	4	4	5	3	5	41
20	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	44
21	3	5	4	3	5	4	5	3	5	5	42
22	3	5	4	3	4	3	3	4	4	5	38
23	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	45
24	4	5	4	5	4	5	3	5	3	4	42
25	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	40
26	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	39
27	4	4	5	5	3	4	5	4	5	3	42
28	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	33
29	5	5	5	3	2	4	3	3	3	4	37
30	4	5	5	3	5	3	5	5	3	3	41

Resp	Jawaban Kuesioner <i>Word Life Balance</i>										Skor
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
31	3	3	4	3	4	4	3	5	5	4	38
32	3	5	3	5	4	5	4	4	4	2	39
33	3	5	3	3	5	5	3	4	4	4	39
34	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	42
35	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	43
36	5	5	3	3	5	4	4	3	3	5	40
37	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	43
38	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	41
39	4	4	5	4	4	2	3	5	2	3	36
40	5	5	3	4	3	2	3	5	3	5	38
41	5	5	3	4	2	4	3	4	5	4	39
42	3	5	3	3	4	4	4	5	5	5	41







## Lampiran 11

### Uji Reliabilitas Kuesioner

#### Kuesioner Stres Kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	10

#### Kuesioner Beban Kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	10

#### Kuesioner *Work Life Balance*

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	10